کسب و کار

دو وظیفه اصلی مدیران قرن ۲۱ چیست؟

وقوع بحران‌های پیش‌بینی نشده نه تنها با سرعت بالای تغییر، به شکل فزاینده‌ای عادی شده‌اند اما حسی که می‌دهند عادی نیست. برای خیلی‌ها، این تلقی‌ها پر از استرس و فرسایشی هستند. این روزها بوته‌های تنگی دامن‌گیر سازمان‌ها شده‌اند به طوری که می‌خورند و به اختلال‌های زیادی مواجه می‌شوند.

دلایلش را تقریبا همه گستره از کوماسیون، هوش مصنوعی و دیگر تکنولوژی‌های مدرن محیط کار، تحولات اقتصادی و اقتصاد جهانی، افزایش نشی، از تغییر قیمت قلیمی، دیوار پلی زنده و دیگر نوآوری‌های علمی و مهندسی زیستی، نرخ‌های عدالت اجتماعی و اقتصادی و تغییر ویژگی‌های جمعیتی نیروی کار و تنظیمات کارکنان. این میزان تحول بی‌سابقه است. رهبران سازمانی قرن ۲۱ برای اینکه استراتژی‌های کسب‌وکار خود را در چنین محیطی به پیش ببرند، به نیروی کار متعهد و توانا نیز نیاز دارند که بتواند خیلی سریع، مولد و متعطف، تغییر مسیر بدهند. کارکنان باید نسبت به توسعه قابلیت‌های جدید، به کارگیری هنجارهای جدید و برانگیزی در رفتارها و تفکرات بدنه‌ها، پذیرا باشند. رهبران سازمانی هم همین‌طور. البته رسیدن به این میزان انعطاف و تطبیق‌پذیری در سطح فردی و سازمانی، به حرف ساده است. بشر به صورت ذاتی به نظام داشتن، پیش‌بینی‌پذیری و کنترل تمایل دارد و دوست دارد هر کاری می‌تواند انجام شد تا از آشوب، ابهام و دنیایی‌ای اجتناب کند. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی مسیر پیش رو نامشخص است و هنر ارهای زمانی و عملکردی یکسانی وجود دارد، نیوها و قواید به صورت پیش‌فرض به دلسته‌های قبلی خودشان رجوع می‌کنند. به صرف نظر از اینکه آیا آن رویکرد برای آن موقعیت مناسب است یا نه؟

در برخی موارد، رهبران سازمان حتی از اینکه کارکنان و تیم‌هایشان مواجهه با ابهام احساس‌طور پیش بروند، حمایت می‌کنند و بین زمان‌هایی که انعطاف و تطبیق‌پذیری لازم است، تمایز مهمی قائل نمی‌شوند. به مثالی از عنوان ورزش توجه کنید! نسلتان کری، مایکل جوردن سنتکیل NBA، یکی از ذکیرگذارترین بازیکنان پرتاب سه‌امتیازی است. در یک مسابقه حساس بازی‌اف، او یک پرتاب سه‌امتیازی مهم را در پایان نیمه نخستین از دست می‌دهد با وجود این فشل بد، او در نیمه دوم می‌درخشد و از پرتاب‌های متعدد امتیاز می‌گیرد. چون کنتلز دارد در مهارتی که سال‌ها پیش تمرین کرده و خبره شده است، بهترین عملکرد را داشته باشد. این یعنی انعطاف‌پذیری. اما حالا فرض کنید طبق قوانین NBA تعداد پرتاب‌های سه‌امتیازی در بازی‌های پایی‌آف محدود شود. کری دیگر نمی‌تواند از فلیشش بهره‌ببرد استفاده را ببرد. او حالا باید دوباره برنامه‌ریزی کند تا بتواند با محدودیت‌های جدید بازی تطبیق دهد. این تطبیق‌پذیری است. سازمان‌ها و رهبران آنها، مثل ورزشکاران کلاس جهانی، باید هم منعطف باشند و هم تطبیق‌پذیر. تا بتوانند رشد نوآوری و سلامت سازمانی را رقم بزنند. رهبران سازمان‌ها و کارکنان برای اینکه منعطف و تطبیق‌پذیر باشند، به ترکیبی از مهارت‌ها نیاز دارند. انعطاف‌پذیری نیازمند این است که فرد بتواند تغییر را مثل یک چالش با فرصت برای خود برداشتن به جلو ببیند، افکار و احساسات را تنظیم کند، از تجربیات قبلی درس بگیرد و تغییر را پیاده کند. تطبیق‌پذیری نیازمند این است که فرد بتواند لبه‌ها را نادیده‌ی بازیدانگیزه نبیند‌ند کند و بر مهارتی مشکلات جدید از خود عاقلیت نشان دهد. وقتی رهبران سازمانی و کارکنان، هر دو مجموعه مهارت‌ها را داشته باشند، می‌توانند (مثل لسلتان کری) تشخیص دهند چه زمانی باید به اندازه تاکتیکی منعطف باشند. چه زمانی یک واکنش تطبیق‌پذیر مورد نیاز است و چگونه باید این دو را در استراتژی‌ها، عملیات و تصمیم‌گیری خود تلفیق کنند.

نتایج تحقیقات مک‌کینزی و تجربه کار با رهبران ارشد سازمان‌ها در صنایع و مناطق جغرافیایی مختلف، به چهار اقدامی که رهبران سازمانی می‌توانند انجام بدهند تا بتوانند انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری را در خودشان و نیروی کارشان پیدا و تسریع کنند منجر شده است:

۱- تنظیم یک قطب‌نما برای سازمان

هر چقدر تغییرات در یک سازمان بیشتر باشد، قرار و نیبها بیشتر به دنبال نشانه‌های ثبات خواهند بود. رهبران ارشد سازمان می‌توانند با راهنمایی همه فرایند کمک یک قطب‌نما، انعطاف و تطبیق‌پذیری را در سطح بالایی پیاده کنند. به عنوان مثال، یکسری اهداف مشترک و اصول و ارزش‌های هستند‌ای می‌توانند به کارکنان در بحبوحه یک بحران کمک کند. رهبر سازمان یک ارزش هستای تمیین می‌کند مثلا «احترام برای هر کاری که انجام می‌شود در اولویت هستند». قطب‌نمای سازمان می‌تواند منبع ثبات در شرایط متلاطم باز باشد و تبیها باید هر چه سریع‌تر طراحی یک محصول را بروز کنند. مهارت‌های جدید، یک‌بگیرند یا به روش‌های جدید کار کنند. هر اتفاق دیگری بیفتد، برای کارکنان واضح است که همچنان باید مشتری را اولویت قرار دهند.

۲- ساختن جامعه‌ای که از نظر روانی امن باشد، نه صرفا دانستن نیروی کار

وقتی از افراد پرسیده می‌شود که چه چیزی در کارشان جلب است، اغلب درباره هنگام کارشان حرف می‌زنند کسانی که بیشتر ساعات روزشان را با آنها می‌گذرانند، با هم می‌فروشند حل مسأله می‌کنند و مبلیغ‌ها وظیفه مشترکی دیگر را یک روز کاری را می‌سازد انجام می‌دهند. رهبران سازمانی، برای اینکه منعطف و تطبیق‌پذیر باشند، باید بر این حس جمعه‌گرایی تأکید کنند و مجموعه ساکنان اقتداری یک شرکت را به یک مجموعه کاربردی، منعطف و دوستانه تبدیل کنند. برای موفقیت در این زمینه، هیچ فرمول واحدی وجود ندارد اما دو عنصر کلیدی آن، ایجاد امنیت روانی و ذاکیه در مسیر ویت‌پذیری است. جالب است که بسیاری از سازمان‌ها به اختلاف تمرکز بیش از حد در توسعه یکی از این موارد دیگری را فریاقی می‌کنند و از آن غافل می‌شوند. درحالی که هر واقعی، به هر نوا نیاز سطح بالایی نیاز است.

۳- اطمینان از اینکه رهبران سازمان، خودشان در انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری الگو هستند

تاکنون در این مطلب درباره انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری جمعی صحبت کردیم. اما چنین چیزی فقط نمی‌افتد. مگر اینکه کلید رهبران سازمان، از مدیریت از شد گرفته تا مدیران میانی و مدیران خط مقدم، مهارت‌های خود را در انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری فردی هم سیفل دهند. این مهارت‌ها عبارت‌اند از: خوداگاهی، چابکی شناختی، چابکی یادگیری و انعطاف‌پذیری احساسی. مدیران عامل نیز از همه بیشتر باید خودشان و تجربه‌ای که با اشتغال در برنامه‌ها ایجاد می‌شود، صداقت داشته باشند. اینکه وقتی بحران پیش می‌آید، چطور احساسات خود را تنظیم می‌کنند؟ وقتی بخش مهمی از اطلاعات را در اختیار ندارند یا همه پیش‌ها را نمی‌کنند، چطور تصمیم‌گیری را مدیریت می‌کنند؟ جان بنات، مدیر عامل شرکت آمریکایی هوفلدت خودمونه در این باره می‌گوید: «فکر کنید به عنوان مدیر عامل آنسلتام می‌شوید و اولین مرحله از چرخه را که ممکن است به تغییر ساختار مهارت‌ها نیاز داشته باشد، به خوبی مدیریت می‌کنید. اما بعد از ۳ یا ۴ سال، شرکت وارد رشد می‌شود و چون شما مهارت‌های درستی برای مدیریت رشد ندارید، همان مدیر دمعکن است خترتان را بخواهد. تعداد افرادی که تجربه، تنوع عملکردی لازم را برای فعلیت در شرایط مختلف داشته باشند، بسیار کم است؛ به همین دلیل است که بسیار ضروری است رهبران سازمان زمان بگذارند و مهارت‌های خودشان را برای نشان دادن واکنش مناسب در هر شرایطی تقویت کنند.

۴- تنسویق تیم‌ها به ایجاد مهارت‌های انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری در گروه‌ها

تحقیقات نشان می‌دهند یادگیری به صورت جمعی می‌تواند کیرایی افراد و تیم‌ها را در برابر اطلاعات جدید، بنا‌ویری ترس‌هایی که قبلا آموخته شده‌اند و انگیزه برای متفاوت رفتار کردن بیشتر کند. یادگیری جمعی با قابلیت‌های شناختی و احساسی پیوند می‌خورد. افرادی که به عنوان بخشی از یک گروه چیزی یاد می‌گیرند، فقط چیزی را که آموخته‌اند یاد نمی‌آورند، بلکه واکنش‌های گفت‌های دیگران را که در یادگیری تاثیر داشته، خیبه‌خاطر می‌سپارند. رهبران سازمان باید تیم‌ها را برای ایجاد یک تجربه یادگیری مشترک و یک زبان مشترک درباره تغییر، انعطاف‌پذیری و تیباف تشویق کنند. وقتی برق اختراع شده و جای ماشین‌های بخار در کارخانه‌ها را گرفت، ۳۰ سال طول کشید تا این نوآوری به اوج بهره‌وری و کارآیی خودش برسد. طبیعی است که شرکت‌ها نمی‌توانند به سرعت کافی خودشان را با شرایط جدید انطبیق دهند.

مترجم: مرتضی رضائی
منبع: McKinsey

تعیین تکلیف ۳۶۷ نفر از کارمندان شهرداری کرج در هاله‌ای از ابهام

خفی‌نژاد- تبدیل وضعیت کارکنان شهرداری‌های کشور، موضوعی است که بر سرنوشت ۱۲ هزار و ۴۰۰ نفر از نیروهای قراردادی شهرداری‌های کشور تأثیرگذار است. این کارکنان به دنبال تبدیل وضعیت خود از قراردادی به رسمی یا پیمانی هستند اما روند اجرای این تغییرات با مشکلات و تأخیر مواجه شده است.

طبق اطلاعات به دست آمده از این تعداد ۳۶۷ نفر از کارمندان شهرداری کرج می‌باشند که مطابق مجوز ۳۹۰۲۸۲ مورخ ۱۳۹۹/۱/۱۸ سازمان اداری و استخدامی کشور و بخشنامه های ۸۳۴۲۷ مورخ ۱۳۹۸/۴/۲۹ و ۲۰۴۴۰۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۳ وزیر کشور و همچنین بخشنامه ۵۶۴۵۱ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۲۵ سازمان شهرداری‌ها فرآیند قانونی تبدیل وضعیت از نیروی شرکتی به قرارداد معین طی نموده‌اند.

از طرفی طبق تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ دستگاه های اجرایی از جمله شهرداری‌ها می‌توانند در شرایط خاص با اخذ مجوز از سازمان اداری و استخدامی تا ده درصد پست های سازمان را بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی با کار معین برای حداکثر یک سال به کارگیری نمایند که بر اساس آئین نامه‌ها و بخشنامه‌های مرتبط تمامی مراحل قانونی و تشریفات استخدامی نهایتا منجر به صدور احکام مربوطه با رعایت تمامی مقررات انجام شده است و برهمین اساس به کارگیری ۱۲ هزار و ۴۰۰ نفر نیروی قرارداد معین در مشاغل کارمندی صادر و لایقع شده است.

طبق گزارش‌ها، تعدادی از کارکنان شهرداری که به سال پیش حکم تبدیل وضعیت آن‌ها صادر شده بود، به دلیل ابطال بخشنامه اداری، دوباره به وضعیت قبلی خود بازگشته‌اند. این موضوع باعث ایجاد نگرانی و نارضایتی در میان این کارکنان شده است.

با توجه به مشکلاتی که به وجود آمده برخی نمایندگان مجلس نیز ورود کرده‌اند و بر ضرورت ساماندهی وضعیت استخدامی کارکنان شهرداری‌ها تأکید دارند و می‌گویند که باید نقشه راهی برای استخدام نیروها تدوین شود تا از تبعیض جلوگیری شود.

عدم اجرای تبدیل وضعیت کارکنان شهرداری به عوامل مختلفی بستگی دارد که یکی از اصلی‌ترین دلایل عدم تبدیل وضعیت، وجود موانع اداری است. شهرداری‌ها به دلیل عدم شمول قانون استخدام کشوری بر کارکنان خود، با موانع جدی در تبدیل وضعیت مواجه هستند.

مشکلات پرسنل شهرداری‌های کشور به همین جا ختم نشده است. با برگزاری کارگروهی تعداد ۱۲ هزار و ۴۰۰ نفر، نامه‌ای تحت عنوان «احترامی به رأی دیوان کارکنان شهرداری (نیروهای شرکتی قرارداد کار معین)» به حجت‌الاسلام والمسلمین لرهای رئیس محترم قوه قضائیه و وزیر کشور ارسال کردند. در این نامه آمده است که «شهرداری‌ها باید نیروهای شرکتی دارای تحصیلات دانشگاهی شاغل در شهرهای کشور را ساماندهی کرده و فرآیند تبدیل وضعیت آنها را بر اساس مجوز ابلاغی از سوی سازمان شهرداری‌ها، مبنی بر اعلام اسامی پذیرفته‌شدگان شهرداری در آزمون مربوطه، انجام دهند. این نیروها از شرکتی به قراردادی کار معین تبدیل وضعیت شده‌اند.»

در نامه‌ای که به رئیس محترم قوه قضاییه نوشته شد آمده است: "پس از گذشت کلیه مراحل برگزاری آزمون و گزینش، ۳ سال پیش حکم تبدیل وضعیت برای اینجانبان صادر گردیده است، ولی متأسفانه طبق دادنامه شماره ۱۴۰۳۱۳۹۰۰۰۲۱۵۵۹۲۸ مورخ ۱۴۰۳/۰۹/۰۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و در راستای اعمال ماده ۱۳ قانون صدور ابطال اداری، بخشنامه صدرالذکر از تاریخ صدور ابطال گردیده است و این بدان معنی است که چندین هزار نفر از این نیروها در سطح کشور می‌بایست بعد از ۲ سال خدمت در پست‌های اداری مجدداً به حالت قبل و شرکتی بازگردند که این مهم ضربه مهلک و جبران‌ناپذیری به بدنه کارشناسی و نیروهای موجود و به تبع آن خانواده این قشر زحمتکش وارد آورده است".

کارمندان مذکور در درخواست خود از رئیس قوه قضائیه و وزیر کشور بیان کردند که با توجه به کمبود شدید نیرو در شهرداری‌ها و اینکه چندین سال است طرح ساماندهی نیروهای شرکتی در دست بررسی است تا شرکت‌های واسطه‌ای حذف شوند، اکنون با این اقدام مجدد راه برای حضور شرکت‌های تأمین نیرو باز شده است و خواستار رسیدگی شدند.

آغاز ماجرا

چگونه سرنوشت ۱۲ هزار و ۴۰۰ نفر این گونه رقم خورد؟ با شکایت شخصی به نام سجاد کریمی با شاکی ملی دادنامه شماره ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۱۷ مورخ ۱۴۰۱/۶/۲۲ اقدام به ابطال بخشنامه مذکور می‌نماید. متعاقباً نیز طی دادنامه شماره ۱۴۰۳۱۳۹۰۰۰۲۱۱۵۵۹۲۸ مورخ ۱۴۰۳/۹/۶ با اعمال و تنفیذ ماده ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری (ابطال مصوبات از زمان صدور رأی هیأت عمومی است مگر در مورد مصوبات خلاف شرع یا در مواردی که به منظور جلوگیری از تضییع حقوق اشخاص، هیأت مذکور آن را به زمان تصویب مصوبه مترتب نماید)، اثر ابطال نامه مذکور را به تاریخ صدور تسری داده که در همین راستا تبعات اجرای آن نیز مشخص است.

شکایت وکیل گیلانی در دیوان عدالت اداری به موضوع پیگیری ماده ۹۱ رای دیوان نیروهای شرکتی مربوط می‌شود. این شکایت به دلیل عدم اجرای صحیح یا نادرست احکام دیوان عدالت اداری و همچنین تصمیمات سازمان شهرداری‌ها مطرح شده است.

ماده ۹۱ و نقش آن

ماده ۹۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری به وکلای شاکی این امکان را می‌دهد که در صورت وجود ایرادات قانونی در آراء صادره، درخواست تجدیدنظر با اعمال مجدد قوانین را مطرح کنند. این ماده به‌ویژه در مواردی که شاکی احساس کند حق او نادیده گرفته شده است، کاربرد دارد.

ممکن است وکیل محترم گیلانی بر این باور باشد که سازمان شهرداری‌ها به‌طور کامل یا صحیح به رأی دیوان عدالت اداری عمل نکرده است. اگر تخلفاتی از سوی سازمان شهرداری‌ها در زمینه استخدام یا حقوق نیروهای شرکتی صورت گرفته باشد، این موضوع نیز می‌تواند ذیل شکایت باشد.

این فرآیند به‌منظور حفظ حقوق شهروندان و اطمینان از اجرای صحیح قوانین طراحی شده است. وکیل گیلانی با استفاده از این سازوکار قانونی سعی دارد تا حقوق موکل خود را احقاق کند و از تخلفات احتمالی جلوگیری نماید. این عوامل نشان‌دهنده پیچیدگی‌های موجود در عملکرد شهرداری‌ها و ضرورت پاسخگویی آنها در برابر حقوق شهروندان است.

او ادعا کرده که این اقدام با بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی (مبنی بر رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی)، مغایرت دارد و خارج از حدود اختیارات قانونی سازمان مربوط است.

بر اساس رأی شکایت عمومی دیوان عدالت اداری، صرف نیاز دستگاه اجرایی برای به کارگیری نیروهای شرکتی هیچ گونه حق مکتسب یا مجوزی برای تبدیل وضعیت ایجاد نمی‌کند.

در نهایت، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شکایت او رسیدگی کرده و با ابطال این مقرره، اعلام کرد که این اقدامات خلاف قانون و خارج از حدود اختیارات بوده است.

ورود نمایندگان به پرونده کارمندان شهرداری

چند تن از نمایندگان مجلس شورای اسلامی از جمله برخی از نمایندگان مشهد و اصفهان و در پی رأی دیوان عدالت اداری در خصوص تغییر وضعیت جلسه علنی مجلس خواستار شفاف‌سازی شدند.

احسان عظیمی، دادنماینده مشهد کلات با ارسال نامه‌ای به دیوان عدالت اداری خواستار توقف رأی صادره شده و دستور رسیدگی مجدد همراه با مساعدت ویژه در حل این مشکل و جلوگیری از تضییع حقوق کارکنان شهرداری‌ها شده است.

حسن علی اخلاقی امیری نماینده دیگر مشهد نیز با اشاره به سابقه طولانی برخی از این افراد و با اشاره به برقراری آزمون که امتیاز لازم را نیز کسب نموده‌اند و با گذشت چندین سال از تبدیل وضعیت نامه‌بردگان و ایجاد حق مکتسبه اجرای رأی را خارج از رافت اسلامی دانسته و اشاره کرده است که طبق ماده ۹۱ دیوان عدالت اداری اصلاحی ۱۴۰۲ مشکل مورد نظر را بررسی کرده و توقف اجرای رأی را خواستار شده است.

از آن جایی که سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور در اجرای تکالیف قانونی ماده ۶۲ قانون شهرداری و اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری مبنی بر عدالت‌محوری در جذب تداوم خدمات وارتقا منابع انسانی و به منظور جذب نیروی انسانی توانمند و متعهد و ساماندهی نیروی انسانی شهرداری‌ها اقدام نموده‌اند و قرارداد مورد نظر با داشتن سابقه بالا، تخصص و تحصیلات عالیه شامل شده‌اند و نیاز به بررسی و اقدام دارد.

این وضعیت نشان‌دهنده چالش‌های جدی در مدیریت منابع انسانی در شهرداری کرج نیز است و نیازمند توجه قوری مسئولان برای حل مشکلات موجودی باشد.

مسعود نصرتی معاون عمران و توسعه شهر شورای روستایی وزیر کشور و رئیس سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور نیز به مشکل کارمندان شهرداری ورود کرده است.

مسعود نصرتی، رئیس سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور، به تازگی تلاش‌های خود را برای حل مشکل تبدیل وضعیت کارمندان شهرداری آغاز کرده است، او که از ۱۹ مهر ۱۴۰۳ به این سمت منصوب شده، با سابقه‌ای درخشان در مدیریت شهری و تحصیلات مرتبط در زمینه شهرسازی و برنامه‌ریزی شهری، به دنبال ایجاد تغییرات مثبت در این حوزه است.

مسعود نصرتی با رویکردهای عملیاتی و تعامل گرایانه خود، امیدوار است که بتواند مشکلات موجود در تبدیل وضعیت کارمندان شهرداری‌ها را حل کند و به توسعه پایدار در این حوزه کمک نماید.

نصرتی، رئیس سازمان همیاری‌های شهرداران کشور، درخواست توقف اجرای حکم دیوان عدالت اداری را در خصوص تبدیل وضعیت کارمندان شهرداری ارائه کرده است. این درخواست به دنبال ابطال تصمیماتی است که به موجب آن‌ها وضعیت استخدامی کارمندان شرکتی شهرداری‌ها به قراردادی تغییر یافته است.

در این درخواست ذکر شده است: در تاریخ ۲۲ شهریور ۱۴۰۱، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با صدور دادنامه‌ای، اقدام به ابطال نامه‌ای از سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور کرد که به تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی از طریق آزمون داخلی اشاره داشت. این تصمیم بر اساس بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی و قوانین مربوط به استخدام نیروهای دولتی صورت گرفته است.

نصرتی بیان کرده است که این حکم می‌تواند تبعات منفی برای کارمندان شهرداری‌ها داشته باشد و بر همین اساس، درخواست توقف اجرای آن را مطرح کرده است. وی معتقد است که لازم است تا بررسی‌های بیشتری در این زمینه انجام شود تا حقوق کارمندان به درستی رعایت گردد.

درخواست دستور موقت می‌تواند همزمان با طرح شکایت اصلی یا پس از آن ارائه شود و در نتیجه درخواست نصرتی برای توقف حکم دیوان عدالت اداری نشان‌دهنده اهمیت موضوع تبدیل وضعیت کارمندان شهرداری‌ها و نیاز به بررسی دقیق‌تر آن از سوی مراجع قضایی و اداری است.

افراد آگاه و متخصص در شورای اسلامی شهر کرج، نمایندگان مجلس و آگاهان به قانون با تشکیل کمیته‌های تخصصی برای بررسی و پیگیری مسائل مربوط به تبدیل وضعیت کارکنان می‌توانند به شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهای مناسب کمک کنند.

کارمندان شهرداری کرج بر اساس رأی دیوان عدالت اداری با چالش‌هایی مواجه شده‌اند. در همین راستا محمد لسیان، عضو شورای اسلامی شهر کرج، در گفت‌وگویی اعلام کرد که شورای اسلامی شهر کرج تلاش می‌کند تا برای حل این مشکل و ارائه راهکاری اساسی اقدام کند. او طرفی، تلاش نصرتی برای توقف ۹ ماهه حکم نیز قابل تقدیر است.

او گفت: «معیار و سنجش کارمندان شهرداری کرج از محل لین مجوز، کسب حداقل ۴۰ امتیاز از ۱۰۰ امتیاز شاخص‌های ارزیابی است و افراد به ترتیب امتیازات فضلی مکتسبه در هر شهرداری در سقف سهمیه تخصیصی، برای برسی و اقدامات بعدی معرفی شدند. حال که این مشکل برای کارمندان شهرداری کرج به وجود آمده، ما موظفیم تا پیگیر حل این مشکل باشیم و با ارتباط با مسئولان بالادستی از راحل کنیم.»

تبدیل وضعیت کارکنان شهرداری یک مسئله پیچیده و چندوجهی است که به مشکلات اجرایی و شرایط اجتماعی این قشر مرتبط می‌شود. با توجه به تأخیر و چالش‌های موجود، امیدها برای حل این معضل در آینده نزدیک بستگی به اقدامات مؤثر شورای شهر کرج و همکاری با نهادهای دولتی دارد.

دیدگاه

مهم‌ترین نقش معمار این است که معادل کارگردان سینما باشد

الیزابت دیلر

در همین روزها هم حوزه‌های معماری، اورباتیسم و منظر در حال احلال هستند در عین حال ما در دنیایی که تدریجا تخصصی شدم زندگی می‌کنیم، دنیایی که افراد دارای دانش عمومی (یا جنرالیست‌ها) نقشی لدک راجع به همه‌چیز دارند اما نقش‌شان (برای داشتن تخصص) راجع به هیچ‌چیز نگاهی نیست. مهم‌ترین نقش معمار این است که معادل یک کارگردان سینما باشد.

[...] در یک پروژه فرهنگی معمولی شاید در حدود سی متخصص از حوزه‌های متفاوت وجود دارد از جمله متخصص اکوستیک، مشاور آب‌بندی، مشاور دسترسی‌های عمودی، مشاور نما، [...] و مخصوصا مشاور کنترل افتاد اما حقیقت این است که یک جزالیست هیچ‌گاه نمی‌تواند به قدر کافی در حوزه‌هایی عمیق شود که از حیث علمی برای پشتیبانی از پروژه‌های بزرگ و پیچیده‌تر از قبل تکامل یافته‌اند، با این حال شاهمچنان برای سرامان ماتن به متخصصان به معمار نیاز دارید. (م گفت‌وگو با Anthony Vidler، منتشر شده در مجله Log، ش ۲۸، سال ۲۰۱۲)

منبع: گفنار

محیط زیست

آغاز طرح هوشمندسازی بوستان جنگلی سرخه حصار

شهردار منطقه ۱۳ تهران از آغاز طرح هوشمندسازی بوستان جنگلی سرخه‌حصار با هدف ارتقای ایمنی، مدیریت بهینه و حفاظت از این فضای سبز خبر داد.

به گزارش بام آشنا به نقل از ایسنا امیر محمد نوری با اشاره به اهمیت این پروژه گفت: «بوستان جنگلی سرخه حصار با وسعت ۶۰۰ هکتار به زودی به سیستم‌های هوشمند نظارتی مجهز خواهد شد. این طرح شامل نصب دوربین‌های پیشرفته در نقاط کلیدی بوستان و تجهیزاتی برای نظارت دقیق‌تر بر حوادث احتمالی و مدیریت بهتر ایمنی است.»

وی توضیح داد: «دوربین‌های نظارتی پیشرفته و تجهیزات هوشمند، امکان کنترل دقیق‌تر بر نقاط حساس بوستان را فراهم می‌کنند. این سیستم‌ها به شناسایی سریع حوادث مانند آتش‌سوزی‌های کوچک که ممکن است به بحران تبدیل شوند کمک شایانی خواهند کرد. علاوه بر این، ایمنی‌های متحدالشکل با دوربین‌های تصمیم‌ساز روی آن‌ها برای برسنل اجرایی به عنوان بخشی از این طرح در نظر گرفته شده است تا نظارت مستقیم و بهتری در مواقع حساس انجام شود.»

نوری با تأکید بر اهمیت این اقدام گفت: «هوشمندسازی بوستان سرخه حصار نه‌تنها به ایمنی و امنیت بازدیدکنندگان از افزایش می‌دهد بلکه به مدیریت پایدار منابع طبیعی و حفاظت از این میراث ارزشمند کمک می‌کند.»

به گزارش سایت شهر، بوستان جنگلی سرخه حصار، یکی از بزرگ‌ترین و قدیمی‌ترین بوستان‌های جنگلی تهران، همواره مقصد محبوب طبیعت‌دوستان بوده است. اجرای این طرح بخشی از برنامه‌های توسعه پایدار در منطقه ۱۳ محسوب می‌شود که علاوه بر حفاظت از محیط زیست، رفاه و آسایش شهروندان را نیز هدف قرار داده است.

خبر

انتقال پایتخت؛ آری یا خیر؟

با توجه به اینکه دولت محترم مدتی است به فکر انتقال پایتخت افتاده و اخیراً "مکران" به عنوان پایتخت جدید ایران مطرح شده است، لازم است نگاتی در این زمینه بیان شود. انتقال پایتخت یک اقدام بسیار بزرگ و پیچیده بوده که نیازمند بررسی‌های دقیق و کارشناسی است.

به گزارش بام آشنا به نقل از همشهری آنلاین: حمیدرضا صارمی، معاون شهرسازی و معماری شهرداری تهران در یادداشتی نوشت: با توجه به اینکه دولت محترم مدتی است به فکر انتقال پایتخت افتاده و اخیراً "مکران" به عنوان پایتخت جدید ایران مطرح شده است، لازم است نگاتی در این زمینه بیان شود. انتقال پایتخت یک اقدام بسیار بزرگ و پیچیده بوده که نیازمند بررسی‌های دقیق و کارشناسی است. حجم ساخت‌وساز و هزینه‌های مرتبط با انتقال پایتخت به مکران به صرفه نیست. همچنین، مکران به عنوان منطقه‌ای زلزله‌خیز، با خطرات جدی مانند سونامی نیز مواجه است. در شرایطی که تهران با چالش‌های متعددی از جمله آلودگی هوا، ترافیک و بافت فرسوده دست و پنجه نرم می‌کند، آیا اقدام منطقی است که منابع محدود کشور را صرف انتقال پایتخت کنیم؟

به یاد داریم که در دهه ۱۹۶۰، برزیل تصمیم به انتقال پایتخت خود به یادگار داشت. دلیل اصلی این انتقال، کاهش بار ترافیکی و تمرکز زدایی از سواحل شرقی بود تا توسعه مناطق داخلی کشور تسهیل شود. این پروژه عظیم، با هزینه‌های بالغ بر ۲.۵ میلیارد دلار در آن زمان (معادل بیش از ۱۵ میلیارد دلار امروز) به اتجام رسید. با این حال، بسیاری از تحلیل‌گران بر این باورند که این تصمیم نتوانسته اهداف مورد نظر را محقق کند و رضایت عمومی نیز پس از انتقال چندان بالا نبوده است. طبق برخی آمارها تنها حدود ۳۰ درصد از مردم برزیل از این اقدام راضی بودند.

به جای این انتقال پرهزینه و پرچالش، بهتر است در روی آبفاظی و نوسازی بافت فرسوده تهران تمرکز کنیم. تهران یک شهر تاریخی و فرهنگی با ظرفیت‌های فراوان است و می‌تواند با برنامه‌ریزی صحیح و سرمایه‌گذاری مناسب، به یک الگوی موفق برای سایر شهرهای کشور تبدیل شود. در نهایت، پیشنهاد می‌کنم، به جای انتقال کل پایتخت به شکل فیزیکی، به شهر پالسان دیگر نقش‌ها و کارکردهای مختلف تهران را بین شهرهای دیگر ایران توزیع کنیم. مثلا کارکردهای پزشکی می‌توانند به شیراز واگذار شود. کارکردهای اقتصادی به شهرهای کرمسان و تبریز منتقل و کارکردهای توریستی به شهرهایی مانند اصفهان و یزد و... سپرده شود. بدین ترتیب می‌توانیم بدون صرف هزینه‌های هنگفت برای ساخت زیرساخت‌های جدید، از ظرفیت‌های موجود در سایر نقاط کشور بهره‌برداری کنیم. امیدوارم مسئولان به جای تصمیمات شتاب‌زده، با دقت و تدبیر بیشتری به مسائل شهری بپردازند و راهکارهای عملی برای بهبود وضعیت تهران ارائه دهند.

مسعود محمدی؛

تکمیل مراحل تملک و اتصال بزرگراه شمالی به اتوبان به زودی محقق می شود

رئیس شورای اسلامی شهر کرج با بیان اینکه تکمیل مراحل تملک و اتصال بزرگراه شمالی به اتوبان به زودی محقق خواهد شد، گفت: «بودجه ۷ هزار میلیارد تومانی این پروژه، با سهم مساوی ۵۰ درصدی از سوی دولت و مدیریت شهری، در تسریع اجرای پروژه همکاری لازم را داشته باشد.»

وی در این بازدید با اشاره به اینکه وضعیت پیشرفت پروژه بزرگراه شمالی نیز ارزیابی شده است، بیان کرد: تاکنون ۹۵ درصد از تملکات پروژه بزرگراه شمالی انجام شده و دستورات لازم برای بانگی‌مانده فلاک نیز صادر شده است.

محمدی با بیان اینکه تکمیل مراحل تملک و اتصال این بزرگراه به اتوبان به زودی محقق خواهد شد، عنوان کرد: بودجه ۷ هزار میلیارد تومانی این پروژه با سهم مساوی ۵۰ درصدی از سوی دولت و مدیریت شهری، برای سال ۱۴۰۳ پیش‌بینی شده است.

وی با بیان اینکه تاکنون ۱۰۰ میلیارد تومان از سوی دولت به‌صورت نقدی تأمین شده و راهی‌ها برای دریافت مابقی اعتبار ادامه دارد، بیان کرد: شورای شهر کرج مشکل بودجه‌ای برای این پروژه ندارد و روند کار به‌خوبی پیش می‌رود.

محمدی با اشاره به پل گردشگری طبیعت عنوان کرد: این پروژه تا پایان امسال به بهره‌برداری برای سال ۱۴۰۳ پیش‌بینی شده است.

به گزارش بام آشنا، مسعود محمدی در حاشیه بازدید مدیران دستگاه فضا از این پروژه شهرداری کرج در جمع خبرنگاران از انجام ۹۵ درصد از تملکات بزرگراه شمالی خبر داد و اظهار کرد: دستورات لازم برای تملک باقی‌مانده املاک، نیز صادر شده است و مسائل و مشکلات پروژه مترو به ویژه در بخش دپو مورد بررسی قرار گرفته است.

رئیس شورای اسلامی شهر کرج با اشاره به اهمیت این پروژه برای شهروندان کرج و دانشجویان دانشگاه خوارزمی، افزود: دانشگاه باید در تسریع اجرای پروژه همکاری لازم را داشته باشد.

وی با بیان اینکه تاکنون ۹۵ درصد از تملکات پروژه بزرگراه شمالی انجام شده و دستورات لازم برای بانگی‌مانده فلاک نیز صادر شده است، محمدی با بیان اینکه تکمیل مراحل تملک و اتصال این بزرگراه به اتوبان به زودی محقق خواهد شد، عنوان کرد: بودجه ۷ هزار میلیارد تومانی این پروژه با سهم مساوی ۵۰ درصدی از سوی دولت و مدیریت شهری، برای سال ۱۴۰۳ پیش‌بینی شده است.

وی با اشاره به اینکه برنامه‌ریزی‌ها برای بانگی‌مانده فلاک جهت تسریع در اجرای پروژه، در دستور کار قرار گرفته است، خواهد رسید.

وی با اشاره به اینکه ترافیک‌هایی در خصوص تأثیر اتصال مسترسی به خیابان شهید بهشتی بر ترافیک منطقه، وجود دارد، بیان کرد: مدیریت شهری با ارائه گزارش‌های کارشناسی اطمینان داده است که این طرح خلل عمده‌ای در وضعیت ترافیک ایجاد نخواهد کرد. ا